

**KAJIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN SIMPATDA
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN
PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KOTA SURAKARTA**

**STUDY OF COMPENSATION ON JOB SATISFACTION, MOTIVATION AND SIMPATDA TO
IMPROVE THE PERFORMANCE OF AGENCY EMPLOYEES
REVENUE OF FINANCIAL MANAGEMENT AND REGIONAL ASSETS
CITY OF SURAKARTA**

IRMA AYU RAKHMAWATI
S2 Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

Abstrak

Tujuan riset ini mengetahui kajian kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi dan simpatda untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Uji instrument, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi digunakan dalam teknik analisis. Hasil uji hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan relevan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan relevan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif dan relevan terhadap SIMPATDA. Kompensasi berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja Pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak relevan terhadap kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak relevan terhadap kinerja Pegawai. SIMPATDA berpengaruh positif dan tidak relevan terhadap kinerja Pegawai. Hasil uji bersama-sama kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan SIMPATDA mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Nilai R^2 total sebesar 0,999 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan SIMPATDA sebesar 99,9% dan sisanya 0.1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur paling dominan dibandingkan dengan pengaruh variabel lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, SIMPATDA, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this research is to find out compensation studies on job satisfaction, motivation and sympathy to improve the performance of employees of the Surakarta City Regional Financial and Asset Management Revenue Agency. Instrument test, linearity test, regression analysis, path analysis, t test, F test, coefficient of determination test and correlation analysis are used in the analysis technique. The results of the compensation hypothesis test have a positive and relevant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and relevant effect on motivation. Compensation has a positive and relevant effect on SIMPATDA. Compensation has a positive and relevant effect on employee performance. Job satisfaction has a negative and irrelevant effect on employee performance. Motivation has a negative and irrelevant effect on employee performance. SIMPATDA has a positive and irrelevant effect on employee performance. The results of the joint test of compensation, job satisfaction, motivation and SIMPATDA affect employee performance in the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency of Surakarta City. The total R^2 value of 0.999 can be interpreted as the variation of Employee Performance in the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency of Surakarta City is explained by the variables of compensation, job satisfaction, motivation and SIMPATDA of 99.9% and the remaining 0.1% is explained by other variables outside the research model. The direct effect of compensation on performance is the most dominant path compared to the influence of other variables.

Keywords: Leadership, Competence, Job Satisfaction, SIMPATDA, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan dan sebagai tolok ukur kesuksesan perusahaan atau organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan produktif akan mampu mengarahkan organisasi untuk dapat bersaing dengan dan memberikan hasil output yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta ialah bagaimana memberikan kepuasan kerja kepada pegawai agar pegawai selalu merasa loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, memberikan penghargaan akan membuat pegawai merasa puas karena jerih payahnya dapat dihargai oleh organisasi. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik (Ngatemin, 2012: 82).

Blum (As'ad, 2018:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis.,*et.al* (2018: 78), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu pegawai terhadap tugasnya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan pegawai, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh. Maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian Sembiring & Prasetyo, (2018), Arinal & Rahayu, (2017), Sinaga, (2018), Septerina & Irawati, (2018), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Rasmi, dkk, (2017), Hidayat, & Heryanto. (2019), Poluakan, *et.,al*, (2019), Zubair dan Mukhlis, (2015), menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar *research gap* hasil

penelitian maka penelitian ini akan menguji kembali hubungan kepuasan terhadap kinerja.

Handoko (2017: 45) menyatakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan yang didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko (2017: 45)

Wardhani (2018: 65) menyatakan bahwa motivasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja, dengan adanya motivasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Rita (2015: 54) juga menyatakan bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena jika terjalin motivasi yang baik antara pegawai dan atasan maka pegawai akan menjadi lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Wardhani (2018: 65) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada kinerja.

Hasil penelitian Septerina & Irawati, (2018), Rasmi, dkk, (2017), Hidayat, & Heryanto. (2019), Poluakan, *et.,al*, (2019), Zubair dan Mukhlis, (2015), Retnoningsih, dkk, (2016), menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Nurcahyani & Adyani, (2016), Istiani, (2020), Akmal & Tamini, (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar uraian di atas, berdasarkan *research gap* dan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli berhubungan dengan pentingnya kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini akan dikaji hubungan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Keberhasilan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta tidak lepas dari peranan teknologi informasi, dimana pada saat ini perkembangan teknologi informasi sangat berkembang dengan cepat. Termasuk Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta menggunakan aplikasi SIMPATDA untuk menghasilkan *output* data-data pajak lebih efektif dan efisien.

SIMPATDA merupakan sistem informasi manajemen pendapatan asli daerah yang dapat

membantu mengolah informasi dasar pendapatan asli daerah (PAD) menjadi instrument-instrumen untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pungutan PAD. Aplikasi Simpatda dikembangkan dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dan Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Hasil penelitian Degeen dan Hatta, (2009) menjelaskan bahwa dengan didukung adanya SIMPATDA maka kinerja pegawai akan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan menguji secara empiris hubungan SIMPATDA terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi mutlak diperlukan dalam suatu perkembangan organisasi, khususnya pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan yang didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Handoko (2010: 45).

Pasalnya hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kepuasan kerja yang terlihat pada kesungguhan pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta melaksanakan pekerjaan, perlu ditingkatkan kembali. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai karena untuk kebutuhan pegawai akan bekerja dengan penuh semangat dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan organisasi, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup pegawai, sedangkan adanya motivasi, diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan. Hasil penelitian Agung *et, al* (2012) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dalam menyelenggarakan layanan publik bidang pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Surakarta sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawainya. Namun demikian, kenyataan yang berhubungan kinerja pegawai selama ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai memiliki kinerja yang rendah. Apalagi pegawai baru yang belum memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dibebankan, misalnya adanya pegawai yang baru diangkat, sehingga perlu menyesuaikan diri dan memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pegawai tersebut belum memiliki keterampilan teknis yang cukup untuk diberikan pekerjaan secara mandiri, karena itu mereka memerlukan arahan atau bimbingan dari atasan atau pegawai lama yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan terkait. Demikian pula halnya dengan pegawai lama yang baru menempati bidang tugas baru seperti mereka yang dikenakan promosi, mutasi, rotasi dan lain sebagainya. Adanya pemindahan tugas berarti adanya tuntutan keterampilan yang diharapkan dari pegawai yang mendapatkan tugas baru pada bidang pekerjaan/departemen yang baru. Pegawai ini juga memiliki kinerja yang rendah sehingga memerlukan adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan agar dapat bekerja secara mandiri.

Guna meningkatkan kinerja pegawainya, Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawainya. Upaya peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang mencukupi dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pegawainya. Selain itu faktor yang dapat meningkatkan motivasi diantaranya adalah Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, adanya kepedulian sosial dan adanya rasa aman dan nyaman saat bekerja.

METODE

Populasi Seluruh pegawai di BPPKAD Kota Surakarta sejumlah 90 pegawai. Sampel 90 pegawai dipilih dengan menggunakan teknik sensus dengan seluruh populasi pegawai dikurangi peneliti. Analisis digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2010:65), dengan urutan lima yaitu: 1,2, 3, 4, 5.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrument

Hasil penelitian menunjukkan uji validitas menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dikarenakan hasil nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,205$ dan hasil analisis mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hasil reliabilitas menghasilkan hasil yang reliabel, karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,721	1,179		3,155	,002
	Kompensasi	,835	,053	,860	15,790	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y_1 = 0,860 X_1 + e$$

Nilai β_1 = koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,860, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,743	1,379		1,989	,050
	Kompensasi	,848	,062	,825	13,718	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

$$Y_2 = 0,825 X_1 + e$$

Nilai β_1 = koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,825, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,765	1,148		4,153	,000
	Kompensasi	,800	,051	,856	15,558	,000

a. Dependent Variable: SIMPATDA

$$Y_3 = 0,856 X_1 + e$$

Nilai β_1 = koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,856, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap SIMPATDA di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,177	,916		-,194	,847
	Kompensasi	,546	,085	,547	6,442	,000
	Kepuasan Kerja	-,020	,122	-,020	-,169	,867
	Motivasi	-,072	,077	-,074	-,929	,355
	SIMPATDA	,543	,110	,509	4,959	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y_3 = 0,547 X_1 - 0,020 X_2 - 0,074 X_3 + 0,509 X_4 + e$$

Kompensasi dan SIMPATDA positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan motivasi negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji t

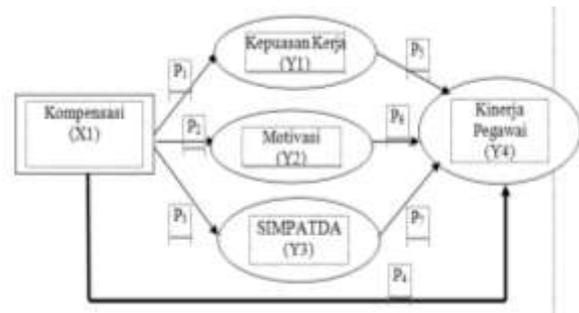
1. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
2. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
3. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

4. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
5. Nilai signifikansi $0,867 > 0,05$, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
6. Nilai signifikansi $0,355 > 0,05$. Artinya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
7. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa SIMPATDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur		Ttl
	L	TL	
X_1 ke Y	$P_4 = 0,547$		
X_1 melalui X_2 Ke Y		$= P_1 \times P_5$ $= 0,860 \times 0,020$ $= -0,017$	$= P_4 + (P_1 \times P_5)$ $= 0,547 + (-0,017)$ $= 0,53$
X_1 melalui X_3 Ke Y		$= P_2 \times P_6$ $= 0,825 \times 0,074$ $= -0,061$	$= P_4 + (P_2 \times P_6)$ $= 0,547 + (-0,061)$ $= 0,486$
X_1 melalui X_3 Ke Y		$= P_3 \times P_7$ $= 0,856 \times 0,509$ $= 0,435$	$= P_4 + (P_3 \times P_7)$ $= 0,547 + 0,435$ $= 0,982$

Model Akhir



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Prasetyo, (2018), Arinal & Rahayu, (2017), Sinaga, (2018), Septerina & Irawati, (2018), Zubair dan Mukhlis, (2015), Retnoningsih, dkk, (2016), Nurcahyani & Adyani, (2016), Istiani, (2020), Akmal & Tamini, (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari pengaruh tidak langsung, diperoleh hasil lebih kecil dari pada pengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih efektif untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta sebaiknya dapat meningkatkan kompensasi dengan melihat hasil nilai indikator tertinggi dari uji validitas kompensasi, yaitu, langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan yang diterima mempertimbangkan golongan kepangkatan.
- b. Pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadikan

pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Pengaruh langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Prasetyo, (2018), Arinal & Rahayu, (2017), Sinaga, (2018), Septerina & Irawati, (2018), Zubair dan Mukhlis, (2015), Retnoningsih, dkk, (2016), Nurcahyani & Adyani, (2016), Istiani, (2020), Akmal & Tamini, (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja efektif untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi untuk peningkatan kinerja pegawai. Peningkatkan kompensasi dengan melihat hasil nilai indikator tertinggi dari uji validitas kompensasi, dengan langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan yang diterima mempertimbangkan golongan kepangkatan.
- b. Pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadikan pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaan

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui SIMPATDA

Pengaruh langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sembiring & Prasetyo, (2018), Arinal & Rahayu, (2017), Sinaga, (2018), Septerina & Irawati, (2018), Zubair dan Mukhlis, (2015), Retnoningsih, dkk, (2016), Nurcahyani & Adyani, (2016), Istiani, (2020), Akmal & Tamini, (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja efektif untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi untuk peningkatan kinerja pegawai. Peningkatkan kompensasi dengan melihat hasil nilai indikator tertinggi dari uji validitas kompensasi, dengan langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan yang diterima mempertimbangkan golongan kepangkatan.
- b. Pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadikan pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap SIMPATDA Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan

- Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- 6 Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.
 - 7 SIMPATDA berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta untuk variabel kompensasi lebih baik langsung ke variabel kinerja, karena memiliki nilai pengaruh yang paling tinggi. Upaya yang dapat dilakukan misalnya:

- 1 Tunjangan yang diterima mempertimbangkan golongan kepangkatan.
- 2 Pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3 Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadikan pegawai giat dalam melaksanakan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

Akmal & Tamini, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68*

Arinal & Rahayu, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1, Juni 2017 ISSN 1979-7044*

Hidayat, R., & Heryanto. 2019. The Effect Of Motivation And Compensation On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening (Case Study In The Technical Department Of Pt Semen Padang). *Archives of Business Research, 7(11), 78-90*

Istiani, 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 4 ISSN: 2302-8912*

Nurchayani & Adyani, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912*

Poluakan, Runtuwene & Sambul, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9. No. 2, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)*

Ranupandoyo, H dan Husnan.2018, *Manajemen Personalia*. BPFE Edisi Ke-4, Yogyakarta.

Rasmi, Amiruddin, Sumardi, 2017. Compensation And Motivation Effect To Employees' Job Satisfaction. *Hasanuddin Economics and Business Review Vol. 1, No. 2 (October 2017): 162-167*

Retnoningsih, Sunuharjo & Ruhana, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 35 No. 2 Juni 2016*

Sembiring & Prasetyo, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) MM Online Vol 2, No.4, 263-272 © 2018 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X*

Septerina & Irawati, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19. e-ISSN:2548-9909*

Zubair dan Mukhlis, (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. BANK Aceh. *Jurnal Manajemen Volume 4, No. 3, Agustus 2015 ISSN 2302-0199 pp. 29-38 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*